

NÚMERO 20
MARZO-MAYO DE 2010

toma nota
toma nota
infoempleo

“Bienvenido al Espacio”

Europeo de
Educación Superior



ENTREVISTA
**Amaia
Salamanca**
Actriz

**Grandes
Empresas**
para trabajar
en España

TRUCOS PRÁCTICOS

Lánzate al mercado laboral

*"Quiero estudiar en una
universidad internacional que
me permita hacer realidad mis
proyectos profesionales"*



MY FUTURE IS NEXT

- ARCHITECTURE + BUSINESS
- BUSINESS ADMINISTRATION
- COMMUNICATION + BUSINESS

- PSYCHOLOGY + BUSINESS
- ART HISTORY + BUSINESS
- BIOLOGY + BUSINESS

- TOURISM MANAGEMENT
+ BUSINESS

Todos los grados son impartidos
en inglés o en español.



Otra vuelta a Bolonia

Si eres fiel seguidor de nuestra revista, habrás podido comprobar que

Bolonia es uno de los temas prioritarios. Nuestro objetivo no es cansarte, sino resolver todas las dudas que puedas tener sobre cómo es el nuevo panorama universitario que te vas a encontrar.

Si tú eres de los que te encuentras en esta situación, no deben sonarte a chino siglas como ECTS -créditos europeos- o SET -Suplemento Europeo al Título- o palabras como Grados, conceptos que forman parte del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior que ya es toda una realidad en nuestras aulas.

El nivel de conocimiento que tengas de este nuevo escenario será determinante para acertar al elegir los estudios o el centro. En definitiva, que tendrás más éxito cuanto mejor informado estés. Por eso, seguiremos reflejando las novedades e informándote de este proceso que ha renovado el panorama de la educación superior en España y en el resto de Europa.

María Benjumea
Presidente de Infoempleo.com

Edita: Infoempleo
Paseo de la Castellana, 70. 28046 Madrid
Tel.: 91 782 38 40 / Fax.: 91 745 32 02
www.infoempleo.com

Presidente: María Benjumea

Director de Publicaciones: Julio Ros

Coordinadora: Gema Bonache

Redacción: Mayte Guillén, Marta Toledano, Laura Sevilla, Cristina Martín, Isabel Risueño

Diseño gráfico y maquetación: Manuel Martín

Diseño original: Nacho Arana & Inés Molina
(Maimai Servicios Editoriales)

ISBN 84-86068-95-9

Depósito Legal: M-11081-2010

Toma nota

4 ¡Preparados, listos, ya! Claves para acceder con éxito al mercado laboral.

8 Encuentra empleo en 2010. ¿Quiénes tendrán más oportunidades?

12 Con ustedes. Amaia Salamanca, actriz.

14 Universidad News. Lo que se cuece en los campus españoles.

Mercado laboral

16 Postgrado y operadores de telecomunicaciones. Desayunos Infoempleo-Randstad.

18 Humanet. Soluciones en Recursos Humanos.

20 Grandes Empresas para trabajar en España. "Atracción y retención del talento" en Coritel, Deloitte, Iberdrola, Janssen-Cilag y Santander.

28 Preguntas delicadas. Primer empleo. Sección patrocinada por Endesa.

Vida universitaria

30 Universidad Europea de Madrid.

32 ¡Bienvenidos al Espacio! Lo esencial del Espacio Europeo de Educación Superior.

34 El experto responde.

Formación Profesional

37 FP News. Toda la actualidad y novedades en Formación Profesional.

42 Agenda de imperdibles.

43 Aquí sí hay trabajo. Técnicos FP y mercado laboral.

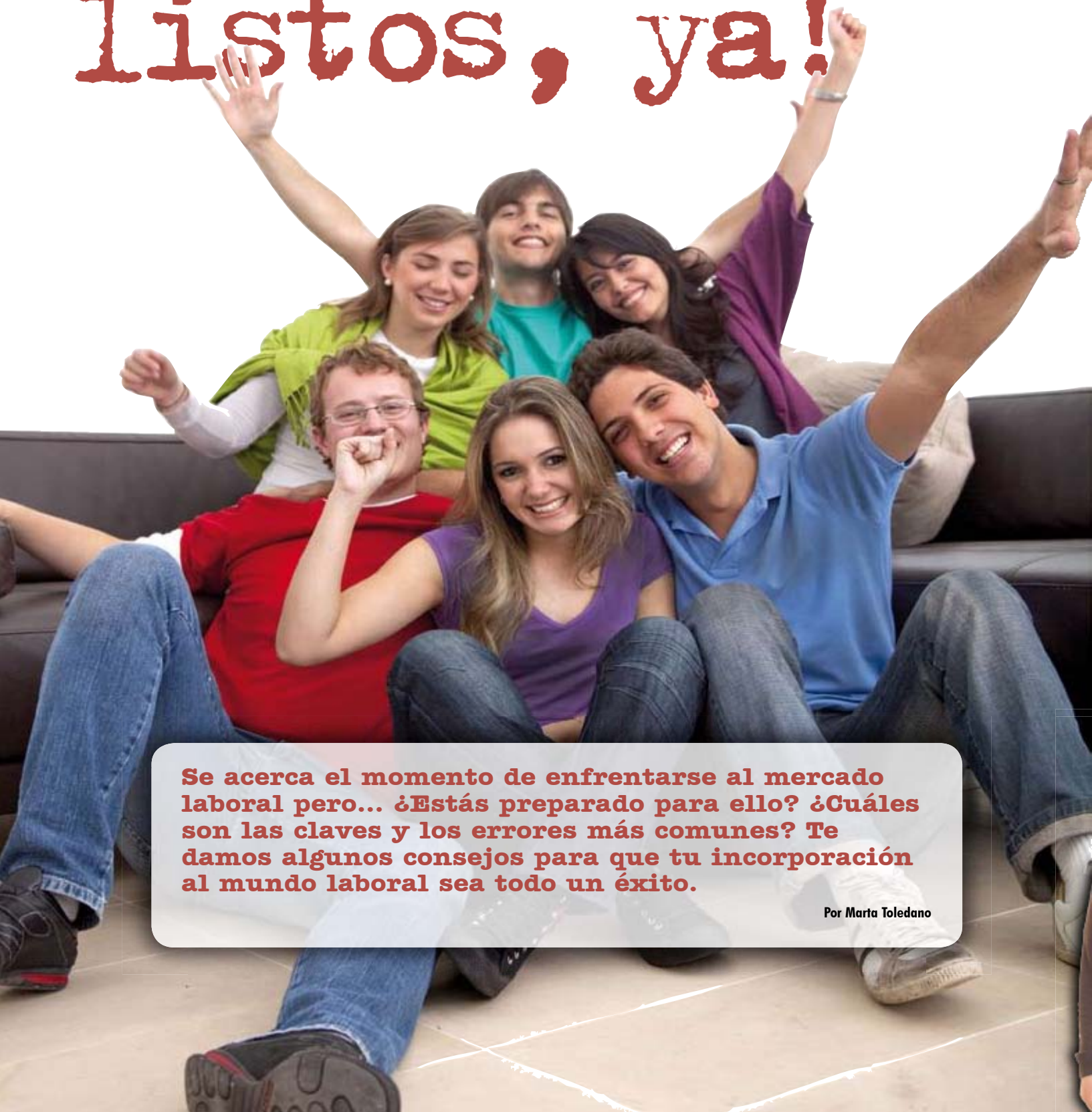
...y diviértete

49 Escapadas. Praga.

50 Música y Libros. Lo que hay que oír y leer.

Búsqueda de empleo

¡Preparados, listos, ya!



Se acerca el momento de enfrentarse al mercado laboral pero... ¿Estás preparado para ello? ¿Cuáles son las claves y los errores más comunes? Te damos algunos consejos para que tu incorporación al mundo laboral sea todo un éxito.

Por Marta Toledano

Date a conocer

Has acabado tus estudios y llega el momento de lanzarte a la aventura de buscar empleo y comenzar tu andadura profesional. Lo primero que debes hacer es redactar tu CV, es decir, tu perfil profesional y académico para darte a conocer a las empresas. Aunque cada vez se utiliza menos el **Currículum en papel**, es necesario que lo tengas redactado porque será necesario en algunas ocasiones. Estos son algunos aspectos que deberás tener en cuenta:

+ Claves

- **Datos personales:** pueden ir encabezando o al final del documento.
- **Datos académicos:** comienza por la formación que más te interesa destacar y que esté más relacionada con la actividad de la empresa.
- **Experiencia:** incluye el nombre de la compañía, el puesto, la duración y una breve descripción de tus funciones.
- **Idiomas:** indica tu nivel, certificados y estancias en el extranjero.
- **Informática:** incluye tu nivel de conocimiento de los programas o aplicaciones utilizados por la empresa.
- **Otros datos:** añade todos aquellos datos que consideres de interés como premios, publicaciones, etc.

- Errores

- **Mentir** es el mayor pecado.
- No te extiendas mucho, pero no omitas datos de interés.
- Sé claro y conciso.
- No descuides la presentación, la primera impresión es la que cuenta.
- No indiques sólo una forma de contacto.

Colaboro con una ONG desde hace dos años, ¿debería incluirlo en mi CV?

Marcos Elgoi,
estudiante de último curso de Biología

¿Debo incluir foto en mi CV?

Laura del Olmo,
estudiante de Económicas

Por supuesto que sí. Este tipo de actividades son muy valoradas por las empresas. Demuestran una serie de valores muy importantes: compromiso, capacidad de trabajo en equipo, habilidad comunicativa, etc.

Lo adecuado es poner foto, pero nada de fotos recortadas en las que de fondo aparezca la playa o una imagen de cuando tenías 5 años menos.

MÁS ALLÁ DEL CURRÍCULUM

Hoy en día las tecnologías están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida, y la búsqueda de empleo no iba a ser menos.

Atrás queda el enviar cientos de currículum en papel para conseguir un puesto. Ahora basta con un sólo clic para acceder a miles de ofertas y presentar todas las candidaturas que interesen.

Portales como Infoempleo.com te permiten no sólo tener acceso a las ofertas de trabajo, sino que te ofrecen un servicio mucho más amplio: conocer noticias educativas y laborales, las opciones formativas que se adaptan a tu perfil, consejos para la búsqueda de empleo, etc.



Pero incluso tener sólo el perfil en los portales de empleo ha quedado anticuado, ahora no eres nadie si no tienes tu perfil en las principales redes sociales de profesionales (LinkedIn, Xing, etc.) y si no tienes tu propia web personal, donde muestres a las empresas porqué eres el candidato perfecto.



¿Dónde busco empleo?

1

Como ya habrás oído más de una vez, buscar trabajo es un trabajo en sí mismo. Ten paciencia, organiza tu búsqueda y empieza por aquí:

- **Servicio Público de Empleo (SPE):** Apúntate como demandante de empleo, además de informarte sobre las ofertas que se ajustan a tu perfil podrás acceder a cursos de formación.

- **Empresas de selección y ETTs:** Estas empresas actúan de intermediarias entre las empresas que buscan trabajadores y los candidatos.
- **Páginas web corporativas:** La mayoría de las empresas publican en sus web sus vacantes.
- **Portales de empleo:** Sólo tienes que registrarte de

forma gratuita para acceder a todas sus ofertas.

- **Ofertas en prensa:** Periódicos generales y especializados publican ofertas diariamente.
- **Ferias de empleo:** Son un lugar idóneo para entablar contacto con diferentes empresas.
- **COIES:** Facilitan información sobre prácticas, cursos, becas, premios,... Todos los centros suelen contar con este servicio.

2

¿Cómo es el candidato ideal para las empresas?

- **Un perfil amplio:** Las empresas no sólo tienen en cuenta la formación superior, también valoran las prácticas profesionales realizadas durante los estudios, la formación adicional, la asistencia a seminarios y conferencias, la adaptación a las nuevas tecnologías, la colaboración con ONGs, etc.
- **Abierto de mente:** Viajar y conocer otras culturas permite ampliar conocimientos y vivir experiencias que pueden ser de utilidad en el mundo laboral.

- **Conocimiento de idiomas:** Dominar algún idioma, principalmente el inglés, es un requisito imprescindible cada vez en más ofertas.
- **Dominio de las nuevas tecnologías:** Las TICs avanzan rápidamente y su control es necesario para tener un perfil competitivo.
- **Conoce el sector:** Es importante tener un conocimiento amplio de las principales claves del sector en el que se desarrolla tu actividad.
- **Movilidad:** Un factor a tu favor es estar dispuesto a cambiar de lugar de trabajo.

3

¡Me han dado el trabajo! Y... ¿ahora qué?

Por fin, el puesto es tuyo pero ahora llega otro momento crucial: el primer día de trabajo. Estos son algunos consejos para iniciar con buen pie tu aventura laboral:

- Llega **puntual**.
- **No intentes quedarte con el nombre de todas las personas que te presenten**, ¡es imposible! Intenta recordar los de tus compañeros más cercanos.
- **Anota todas las explicaciones** que sean importantes para el desempeño de tu trabajo.
- Presta atención a cómo se comportan tus compañeros, cuáles son las **costumbres y reglas internas**.

- Los primeros días lo más importante es que **escuches**.
- **Actúa con naturalidad.** Sé simpático, agradable y, sobre todo, no te pases de gracioso.
- Sé **positivo y vital**.



Tu nombre es tu marca. ¡Date a conocer!



No sólo las empresas necesitan tener dominio y página web.

Tú también eres una marca y necesitas posicionarla. Comienza a gestionar tu identidad online. Crea tu página web, date a conocer y enseña a los demás quien eres.

¡Empieza ahora! Entra en www.infoempleo.com, haz tu página totalmente gratis y diferénciate.



¿Quién encontrará empleo en 2010?

En su decimotercera edición, el Informe Infoempleo 2009, elaborado por Infoempleo.com con la colaboración de Adecco, vuelve a ofrecer una completa panorámica del empleo cualificado en España, a través del análisis de la oferta generada en nuestro país.

Por Laura Sevilla



¿Qué titulaciones serán las más demandadas este año? ¿Cuáles son los perfiles profesionales más buscados por las empresas? Hay que reconocer que el momento que está atravesando la economía española es difícil, pero saber dónde está y va a estar el empleo es fundamental para

afrontar con éxito los obstáculos que impone a los profesionales la situación actual. El Informe Infoempleo 2009 recoge información relativa al empleo por Comunidades Autónomas, sectores y áreas funcionales más demandadas, oferta de empleo por titulaciones universitarias, empleo para

titulados de FP, requerimientos de idiomas, formación de postgrado, perfiles profesionales, mecanismos de intermediación laboral, niveles retributivos por puestos y previsiones laborales para 2011, además de un capítulo dedicado a la oferta de empleo no cualificado en España.

TITULACIONES UNIVERSITARIAS

ADE e Ingenierías

Industriales: las más buscadas

El Informe Infoempleo 2009 señala que la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas es la más demandada en la oferta de empleo para titulados universitarios, aportando un 3,10% del total de oferta de este tipo.

Las Ingenierías Industriales, tanto superior como técnica, se mantienen en las posiciones segunda y tercera respectivamente con un 2,98% y un 2,84%. La caída más fuerte en el ranking con respecto al anterior estudio la ha experimentado Arquitectura Técnica, que se sitúa en el puesto decimotercero con un

0,52%, mientras que durante el pasado periodo fue la quinta titulación universitaria que más empleo generó.

En términos globales, las titulaciones técnicas continúan ofreciendo una mayor demanda de empleo cualificado, mostrando sin embargo un importante descenso respecto al periodo anterior, del 50,9% al 44,6%.

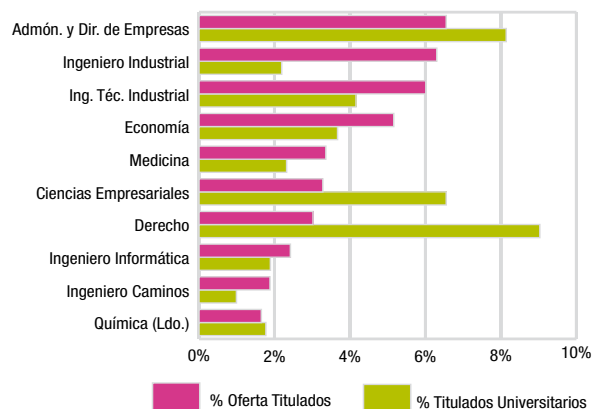
Las titulaciones científico-sanitarias han pasado de suponer el 15% de la demanda al 19,51% en el periodo 2008-2009. De la mis-

ma forma, las titulaciones de humanidades han crecido en los últimos meses, pasando del 3,2% al 4,8% en tan solo un año.

En relación a la oferta para titulados sin experiencia, Ingeniería Técnica Industrial es la

que más empleo genera para sus recién titulados, mientras que son las carreras del área sanitaria las que un mayor contraste presentan entre su demanda de recién licenciados y profesionales experimentados.

Carreras con mayor volumen de oferta de empleo



LA FP SIGUE FUERTE

Según el Informe Infoempleo 2009, el primer factor que diferencia a la Formación profesional es su excelente empleabilidad.

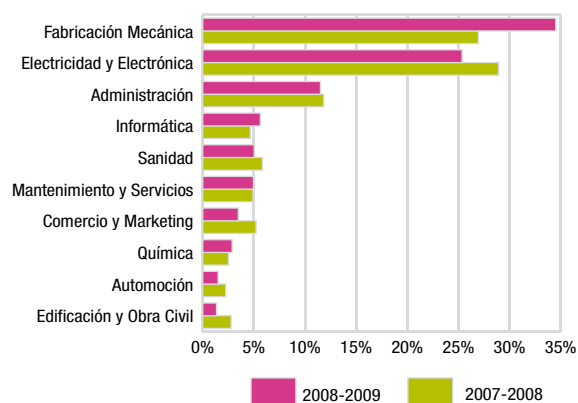
Aunque respecto al anterior estudio el volumen de oferta dirigida a estos titulados ha descendido ligeramente, todavía suponen un 21,32% de la oferta de empleo cualificado española.

La oferta global para titulados en FP muestra una tendencia creciente a la concentración

en las familias de Fabricación Mecánica y Electricidad y Electrónica, y entre ambas suman casi el 60% de la oferta dirigida a FP.

En relación a la distribución sectorial, el macrosector Industrial engloba casi el 67% de la oferta destinada a titulados en Formación Profesional, mientras que por áreas funcionales, es Producción la que más oferta para estos titulados aglutina, un 63,11% de la misma.

Títulos de FP con mayor volumen de oferta de empleo



Radiografía del empleo en España

A la presentación del Informe Infoempleo 2009, elaborado por Infoempleo.com con la colaboración de Adecco, asistieron más de 300 invitados y medios de comunicación.

La Secretaria General de Empleo, Maravillas Rojo, se encargó de presidir el acto, en el que declaró que “no nos encontramos en una situación estancada. Es importante confirmar que la dinámica del mercado de trabajo es constante. Cada mes formalizamos más de un millón de contratos y, de ellos, el 10% es indefinido.”

El encuentro, que también contó con la presencia del Secretario General de Adecco, Santiago Soler, la Presidente de Infoempleo, María Benjumea, y el Director de Consultoría y Prospectiva de Infoempleo, Salvador Aragón, desgranó la actual situación del empleo cualificado en España a



partir de las conclusiones más relevantes del Informe Infoempleo 2009, que cifra la caída del volumen de oferta de empleo cualificado en más del 16%.

Si eres director de RR.HH. o planificas el contenido de los estudios de tu centro, no te lo puedes perder:

902 200 233

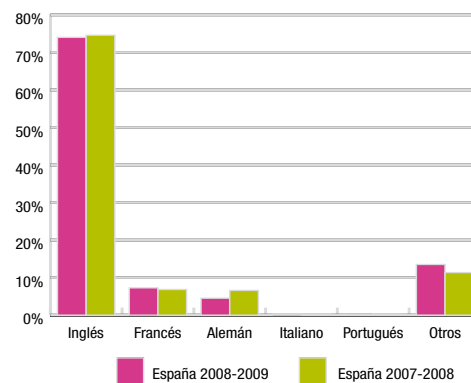
Postgraduados y con idiomas

Cada vez más, la formación de postgrado es un elemento importante y diferenciador en la empleabilidad de un profesional. Según el Informe Infoempleo 2009, además del porcentaje de oferta de empleo que busca de forma expresa profesionales con un master o postgrado (alrededor del 5,2% del total), en igualdad de condiciones de dos candidatos, si uno de los dos tiene formación de postgrado, los técnicos de selección elegirán por regla general a este último.

Por otro lado, durante el periodo analizado el número de programas de postgrado ofertados creció un 2,3%.

En relación al conocimiento de idiomas, el volumen de oferta de empleo que requiere el conocimiento de alguno se ha incrementado en más de siete puntos porcentuales respecto al pasado periodo, alcanzando un 33,76% del total.

Requerimientos de idiomas en las ofertas de empleo





Si eres el director del centro,
el jefe de estudios, el orientador...

Suscríbete a la Revista TN-Toma Nota Es gratuita

- La Revista TN ofrece contenidos académicos y de empleo para alumnos que tienen que decidir su futuro profesional.
- Cada envío está compuesto de 40 revistas, para que puedan utilizarla el mayor número posible de alumnos

La Revista TN es bimestral y gratuita. Únicamente hay que pagar los gastos de envío (36 euros al año). En este precio se incluye el envío de 40 ejemplares de cada uno de los seis números que se editarán durante el año.

Para suscribirse, envíe por favor el Boletín de Suscripción que viene a continuación, bien por correo electrónico (revistaTN@infoempleo.com), correo postal (Infoempleo.com, Revista TN-Toma Nota, Paseo de la Castellana, 70, 1º, 28046 Madrid), fax (91 5645345) o llamando al teléfono 91 562 57 84.

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Persona de contacto
 Centro CIF
 Dirección
 Código postal, localidad y provincia
 Cargo Teléfono - fax

IMPORTE TOTAL DE CONTRATACIÓN:

36 euros (correspondiente a gastos de envío de un año) + 16% IVA = 41,76 euros. (envío de 40 ejemplares de cada número publicado)

SELECCIONE LA FORMA DE PAGO: (Indique con una X la forma de pago que desea)

Transferencia* ☐ Datos Bancarios:
 Nº de cuenta: 0072 0504 75 0000106781
 Banco Pastor, Miguel Ángel, 16, 28046 Madrid

Talón* ☐
 T. de Crédito ☐ Nº T: / / / / Fecha de caducidad /

*Por favor, indique el nombre del centro o el número de factura o número de referencia de la factura.

Con ustedes...

Amaia Salamanca

Actriz

A su primer 'casting' llegó una hora tarde, porque ni siquiera pensaba presentarse

Foto: Ignacio Pérez

“Estoy en la fase de aprender todos los días de mi trabajo”



Por Cristina Martín

Este es el primer curso que Amaia Salamanca (Madrid, 1986) no se ha matriculado en la Universidad. No ha sido porque le falten ganas de acabar su carrera, Administración y Dirección de Empresas y Derecho, sino porque sus proyectos profesionales no le han dejado un minuto libre: «Me era imposible compaginarlo todo, pero me gustaría poder acabar mis estudios, primero por una cuestión personal y, luego, porque nunca se sabe el tiempo que puedes durar en este mundillo», explica.

A finales de 2009 murió, literalmente, Cata, el personaje en 'Sin tetas no hay paraíso' que la llevó a la fama, y a partir de entonces se ha multiplicado su trabajo. Desde enero está girando por España con la obra 'La Marquesa de O', y en febrero estrenó en la gran pantalla 'Tensión sexual no resuelta' junto a Joaquín Reyes, Fele Martínez y Pilar Rubio.

¿Cuál fue el primer empleo remunerado que tuvo?

Fue de buzzoneadora. Repartía propaganda por los buzones, y si no recuerdo mal, gané unas 10.000 pesetas. Después he tenido muchos otros trabajos temporales: camarera, canguro, profesora de clases particulares... Lo que iba saliendo para sacarme un dinerillo.

Su primer papel le llegó cuando estaba en la facultad, ¿cómo lo vivió?

Mientras estaba en la Universidad, estudiando ADE y Derecho, me metí en una agencia de modelos y empecé a hacer algún anuncio, pero de repente me llamaron para un 'casting', para 'SMS', una serie de La Sexta. Mi primer 'casting' y no se me ocurrió otra cosa que llegar una hora tarde, porque estuve a punto de no presentarme.

¿Por qué? ¿No pensaba en ser actriz?

No, no. De hecho, hasta que no hice bastantes capítulos

“Mi primer empleo fue de buzzoneadora. Después, he tenido muchos otros trabajos temporales: camarera, canguro, profesora... Lo que iba saliendo para sacarme un dinerillo”

“Me encantaría vivir de mi trabajo como actriz, pero no sé si será aquí o en Francia. Prefiero no pensar en un futuro concreto. Lo que tenga que venir, vendrá”

de 'SMS', que era una serie diaria, no me empezó a picar el gusanillo.

En alguna ocasión se ha definido como 'inexperta profesional', ¿se sigue viendo de esta forma?

Es que estoy empezando. Pero desde el año 2006 no he parado; he hecho televisión, cine, teatro e, incluso, doblaje para una 'pelí' de animación. Creo que estoy en la fase de aprender todos los días de mi trabajo, pero si siguiera siendo

tan inexperta no continuaría trabajando.

¿Qué momentos han sido decisivos en estos años?

Está claro que mi trampolín ha sido 'Sin tetas no hay paraíso'. Quizá sin el papel de Cata no habría llegado el resto, pero a todos mis trabajos les tengo muchísimo cariño. Hasta ahora casi todo han sido 'primeras veces'.

Entre esas primeras veces está su debut en teatro con 'La Marquesa de O', ¿cómo lo está viviendo?

Al principio estaba muy nerviosa, tenía miedo a quedarme en blanco, a tropezarme... Pero en seguida, y gracias a compañeros como Juanjo Otegui o Tina Saiz, me siento muy a gusto y disfruto de cada función.

¿Hasta qué punto es importante apoyarse en los compañeros?

Aunque no lo parezca, el trabajo de actor no es nada individualista. Depende mucho de a quién tienes delante para transmitir de verdad. Después de mi primer papel, donde todos éramos novatos, me imponía mucho trabajar con gente con experiencia, pensaba que no me tomarían en serio. Por ejemplo, ahora en el teatro, ni siquiera yo sabía si sería capaz de emocionar al público. Pero ellos me han ayudado, me dan consejos, confían en mí.

¿Qué queda de la universitaria que casi no se presenta a su primer 'casting'?

Sigo siendo esa chica. Todo en mi vida es igual. Aunque de puertas para afuera sí ha cambiado, porque no es fácil hacer una vida normal cuando quieren saber todo de tu intimidad.

Todavía no ha cumplido los 25, ¿dónde cree que estará dentro de diez años?

Me encantaría poder vivir de mi trabajo como actriz, pero no sé si será aquí o en Francia. Prefiero no pensar en un futuro concreto, lo que tenga que venir, vendrá.



Universidad News

Apúntate al fenómeno Lip Dub

BECAS GOYA MUNDUS

¿Quieres realizar unas prácticas durante 3 meses en empresas e instituciones europeas, americanas o asiáticas?

Si es así, no debes perderte la convocatoria de las Becas Goya Mundus. En total, 100 ayudas dirigidas a estudiantes de alguna de las universidades de la Comunidad de Madrid que estén matriculados en cualquiera de los dos últimos cursos o en el proyecto de fin de carrera.

Dependiendo del destino, las ayudas cuentan con diferente dotación económica. Si las prácticas son en Europa, alrededor de 2.600 euros y si son para Estados Unidos o Asia, 3.000 euros. Además, la entidad coordinadora se encarga de gestionar un seguro para cada beneficiario, que cubre, en especial, los gastos médicos y de responsabilidad civil.

El Programa está coordinado por la Universidad Pontificia Comillas, con la colaboración de las 13 restantes universidades de la Comunidad de Madrid adscritas al programa, y financiado por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

Más información:

www.upcomillas.es

Para aquellos que no lo conocéis os explicamos.

El Lip Dub es toda una revolución en Internet. Se trata de un video musical, grabado normalmente en una sola toma, realizado por un grupo de personas que sincroniza sus labios, gestos y movimientos con una canción. Con estas grabaciones, además de tener asegurado un rato divertido, se desarrolla la imaginación y la creatividad y se potencia la capacidad de trabajo en equipo de una determinada organización o grupo. Tal es el tirón que estos vídeos tienen, sobre todo, entre la juventud, que la firma J&B ha convocado un concurso para la comunidad universitaria. En la primera edición del certamen participan doce centros: **Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Francisco**

de Vitoria, University of Saint Louis, Centro Universitario Villanueva, Universidad Europea de Madrid, Universidad de las Islas Baleares, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Valladolid, Universidad de La Rioja, Universidad de Murcia, Universidad de Salamanca y Universidad de Extremadura.

El 27 de mayo se entregará el premio al ganador que consistirá en un trofeo, 3.000 euros y la invitación a una fiesta de fin de curso.

Puedes ver la evolución del concurso en el **canal oficial de You Tube de J&B o en la redes sociales Kedin y Facebook.**



SOBRESALIENTE EN INVESTIGACIÓN

Las universidades Pompeu Fabra y Autónoma de Barcelona, la Pablo de Olavide de Sevilla y la Autónoma de Madrid son, por este orden, las cuatro universidades públicas con mayor productividad en investigación, según un estudio de la revista Psicothema.

En total se analizan siete indicadores. Entre otros, los proyectos concedidos por el Ministerio de Ciencia e Innovación, el número de tesis elaboradas por profesores funcionarios, las becas de formación a alumnos matriculados, el número de programas con mención de calidad y las patentes registradas.

News

Emprendedores sí, pero no

Aunque tienen un perfil emprendedor son pocos los universitarios que se ven montando su propia empresa al terminar sus estudios. Esta es la principal conclusión que se desprende de una encuesta realizada a los estudiantes de primer curso de la Universitat Jaume I.

El sondeo forma parte de un estudio a nivel internacional, que se prolongará durante cuatro años, en el que también colaboran otras universidades europeas, estando prevista la participación de una asiática y otra americana en los próximos meses.

El objetivo del mismo: conocer el grado emprendedor de los jóvenes universitarios, así como fomentarlo como factor clave para el desarrollo económico.



EFE



EFE

¡Arriba el INGENIO!

Ni te imaginas lo que se puede hacer con un montón de palos de helado. Con la boca abierta nos hemos quedado al ver los puentes que con estos objetos han creado los estudiantes de ingeniería de distintas universidades españolas.

Ellos han respondido a la llamada de la Universidad Miguel Hernández de Elche que, por séptimo año, ha convocado un concurso que premia la destreza, conocimientos e ingenio al construir estas obras de ingeniería con palitos de helado.

Desayuno
Escuelas de
Negocio



Escuelas de Negocio y Operadores de Telecomunicaciones

En tiempos de crisis, muchos trabajadores se replantean sus prioridades. Piensan si les conviene continuar su formación o valoran ampliar sus horizontes profesionales... Los dos últimos Desayunos Infoempleo-Randstad han tratado a su manera estas cuestiones desde puntos de vista muy diferentes. Por un lado, los representantes de las Escuelas de Negocio más importantes de España desgranaron la

importancia de la formación de postgrado en momentos difíciles para la economía en el Desayuno Temático dedicado a este tema, y por otro, los responsables de Recursos Humanos de las principales operadoras de telecomunicaciones se reunieron en el séptimo Desayuno Sectorial Infoempleo-Randstad para definir el cambio de modelo de negocio al que se enfrenta su sector.

Por Laura Sevilla

Desayunos Infoempleo -



Desayuno Operadores de Telecomunicaciones

La importancia del postgrado en tiempos de crisis

Los representantes de **ESADE, Ana Niño; ESIC, Borja Rodiles; IE, Francisco Cerdá; IESE, Alejandro Herrera; Les Roches Marbella, Mano Soler; GIO-UPM, José Luis Martín Núñez; y Centro de Estudios Garrigues, Vanesa Izquierdo**, fueron los asistentes al sexto Desayuno Infoempleo-Randstad, dedicado en esta ocasión a la importancia del master en el desarrollo profesional, al que también se sumaron **María José Carpintero, Responsable de Formación y Desarrollo de Randstad, y María Benjumea, Presidente de Infoempleo.com**.

Este encuentro, celebrado en la sede de Infoempleo.com en Madrid, analizó el papel de las Escuelas de Negocio y la formación de postgrado en el desarrollo y empleabilidad de los profesionales, haciendo espe-

cial hincapié en su importancia en época de crisis.

Los representantes de las Escuelas de Negocio más importantes de España dieron su perspectiva de la situación aludiendo al significativo peso que en momentos de inestabilidad cobran estos títulos.

La relevancia de estas titulaciones a nivel profesional y su innegable conexión con el mercado laboral fueron los temas más recurrentes de este encuentro dedicado a uno de los tipos de formación más estrechamente vinculados al progreso profesional de sus alumnos.

La importancia de la cooperación académica de las Escuelas españolas con centros extranjeros también se posicionó como uno de los temas clave del Desayuno, debido a la creciente valoración que los potenciales alumnos de las Escuelas hacen de este factor a la hora de decantarse por un centro.

Las OPERADORAS redefinen su MODELO de NEGOCIO

Pedro Díaz, de Vodafone; Mario Bilbao, de Euskaltel; Gregorio Silveira, de Yoigo; Jerónimo Corral, de Jazztel; Antonio de la Fuente, de ONO; y Marta Machicot, de Telefónica, fueron los asistentes al séptimo Desayuno Infoempleo-Randstad, dedicado al sector de las compañías operadoras de telecomunicaciones.

El encuentro, celebrado en la sede de Infoempleo, en Madrid, y que también contó con la presencia de Jorge Carreño, Key Account Manager de Randstad, y de María Benjumea, Presidente de Infoempleo, desglosó las causas y consecuencias del periodo de inflexión al que se enfrentan estas compañías, y las implicaciones de su transición hacia un nuevo modelo de negocio.

Dentro de este desayuno se destacó el cambio que algunas operadoras están siguiendo hacia un modelo de servicios en el que sus profesionales también se redefinen.

El cliente se convirtió dentro de este Desayuno en la clave de la transformación de las operadoras, que dirigen hacia él sus esfuerzos con el objetivo de responder a sus demandas de forma efectiva.

La influencia de la crisis en la reinversión de estas compañías, la importancia de la retención del talento dentro de las propias plantillas o la complejidad de sus actuales retos fueron algunos de los temas que también se trataron durante el encuentro.

- Randstad

Humanet

Soluciones en Recursos Humanos

¿Te has especializado en el ámbito comercial, administrativo o técnico? ¿Eres creativo? ¿Destacas por tu iniciativa? ¿Te interesa desarrollarte a nivel personal y profesional? Si has contestado afirmativamente a todas estas preguntas, Humanet es tu sitio. Descubre todo lo que te ofrece esta marca internacional de recursos humanos que este año ha desembarcado en España.

**Humanet**

¿QUIÉNES SON?

Humanet es una marca internacional de recursos humanos, orientada a la consultoría en diversas áreas de negocio.

Humanet nace en Venezuela hace más de 10 años y la apertura en España en 2010 forma parte de su plan de expansión hacia nuevos mercados.

Las personas hacen la diferencia.

Humanet cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario, abierto, dinámico y comprometido en la realización de un trabajo excelente.

¡Tu primera oportunidad



¿Qué hacen?

A lo largo de toda su trayectoria, **Humanet** se ha convertido en socio estratégico de gran variedad de empresas, aportando soluciones en lo que a capital humano se refiere.

Específicamente, **Humanet** ofrece los servicios de **Selección de Personal, Formación y Consultoría/Asesoría Especializada en Recursos Humanos.**

“Nuestra marca se caracteriza principalmente por una notable flexibilidad a la hora de adaptarse a las necesidades específicas de cada cliente dentro de su sector, así como por una personalización en la atención a nuestros clientes, con criterios de calidad y excelencia que se han convertido en nuestras claves de éxito”, aseguran desde Humanet

¿Qué perfiles buscan?

Los perfiles que habitualmente buscan son: puestos comerciales, administrativos, perfiles técnicos y especialistas en recursos humanos, entre otros. Cuentan con clientes de diversos sectores de actividad, lo que supone un amplio abanico de ofertas de trabajo.

¿Qué cualidades valoran?

Buscan personas con **iniciativa, creatividad e innovación, eficientes y motivadas por desarrollarse tanto profesional como personalmente.**

Contacta con Humanet

Calle Velázquez, 46.
4º Dcha.
CP. 28001 Madrid
Telf. 91 4362054
Fax: 91 4317767
info@humanet.com.es
www.humanet.com.es

laboral con Humanet!

www.humanet.com.es

Grandes para trabajar

Cuando algunos profesionales dudan sobre si cambiar de empresa o no, el hecho de contar con un buen salario o un horario flexible no lo es todo. Son muchos los que ponen su foco de atención en las oportunidades de crecimiento que una compañía les ofrezca.

Por Gema Bonache

El capital humano es lo que diferencia a unas compañías de otras. Por eso, el objetivo que todas ellas comparten es atraer a sus filas el mejor talento, es decir, contratar a los mejores profesionales. Y para atraerles, además de un **salario competitivo, seguros de vida o médicos, tickets de comida, planes de pensiones, una jornada laboral flexible**, etc., las grandes compañías lo que les ofrecen son **planes de desarrollo profesional**.

Los departamentos de Recursos Humanos o Formación, en especial, de las empresas de mayor tamaño, se esfuerzan por diseñar programas de desarrollo profesional atractivos para cada uno de los profesio-

nales que se integran en sus filas.

Janssen-Cilag

Éste es el caso de la farmacéutica **Janssen-Cilag**. "La compañía cuenta con múltiples herramientas de desarrollo de carre-

ra", asegura **Paula Patiño, responsable de Selección y Organización de la Compañía**.

"Por formar parte de una gran compañía como **Johnson & Johnson** -explica-, tenemos herramientas para detectar el



Atracción y retención del talento

empresas en España

talento y desarrollarlo tanto a nivel nacional como internacional. No sólo los empleados pueden crecer a nivel país, sino que existen programas de desarrollo que conllevan el trabajar en una compañía del grupo en cualquier país del mundo. Para ello es fundamental que un empleado entre y se consolide como profesional antes de dar este *salto*".

Deloitte

En la consultora **Deloitte**, **Juan Díez Calleja**, **Socio Responsable de Recursos Humanos**, destaca que "el com-

promiso es el de crear oportunidades para el desarrollo de las personas que integran la firma, por lo tanto **se trabaja para que el esquema de carrera dé respuesta a los objetivos de las personas y de la firma**, en un entorno de mercado cambiante, global y dinámico que demanda flexibilidad e innovación".

"Adicionalmente, -prosigue Díez Calleja- a través de diversos programas,

como, por ejemplo, el **Global Development Program**, los profesionales de **Deloitte**, que cumplan determinadas condiciones, pueden optar a la **posibilidad de trabajar uno o dos años en alguna de las oficinas que la firma tiene en los 140 países** en los que está presente, para adquirir conocimientos y experiencia internacional".

Santander

En el caso del Santander, destaca **José Luis Gómez Alciturri**, **Director General y Director de Recursos Humanos del Grupo Santander** "se fomenta el desarrollo profesional y la movilidad internacional. Un buen ejemplo es el **Programa Step (Santander Executive Training Programme)**.

Está dirigido a profesionales de alto potencial de todo el Grupo en todos los países. Dura tres años y tiene como finalidad que sus participantes asuman



Coritel, Deloitte, Iberdrola, Janssen-Cilag y Santander

responsabilidades directivas a medio plazo.

Un directivo actúa como tutor personal y se ofrecen entre dos y tres destinos internacionales en distintos países del Banco”.

Iberdrola

Las competencias son la base de los programas de desarrollo dirigido a titulados en **Iberdrola**. En total, hablamos de un colectivo de unas 3.000 personas. **Isidoro José Torres,**

Responsable de Reclutamiento y Selección, y Marisol Busto, Responsable de Formación y Programas de Desarrollo Profesional, nos lo explican:

“El modelo en que se basa dicho Programa consta de Competencias Generales y Competencias Técnicas. Para cada Competencia existen distintos niveles de desarrollo, asociados a determinados

comportamientos. El Proceso para el desarrollo profesional comienza con una reflexión o diagnóstico de cada persona (y/o también de su Responsable) sobre su nivel actual en las diferentes competencias que le corresponden en función de su puesto”.

Sin embargo, la parte esencial del proceso es el diseño de un Plan de Desarrollo Individual (PDI) que contiene las acciones de desarrollo seleccionadas por la

persona en consenso con su responsable, al objeto de desarrollarse profesionalmente en determinadas competencias.

“El Programa, -exponen desde **Iberdrola-**, ofrece cuatro tipo de recursos: Acciones en el Puesto de Trabajo, Rutas de Desarrollo, Acciones Formativas, y Recursos Complementarios (Conferencias, Artículos, Módulos Virtuales, Resúmenes de Libros, etc.).



LAS GRANDES EMPRESAS SE CARACTERIZAN POR OFRECER A SUS PROFESIONALES BUENAS OPORTUNIDADES DE CARRERA

Evaluación del desarrollo

Para que un plan de carrera sea atractivo y cumpla realmente con sus objetivos debe revisarse y ser evaluado tanto por los responsables como por los propios profesionales.

Coritel

Así ocurre en **Coritel**. “Nada más incorporarse a nuestra compañía todos los profesionales cuentan con un **Plan de Carrera**. Además también tienen un **mentor** que vela por su integración en los equipos y realiza un seguimiento de su carrera profesional”, explica **Almudena Hidalgo**, responsable de Selección.

Además, continúa, “con el plan de carrera cada profesional conoce a dónde puede llegar y el tiempo habitual en conseguirlo para no generar expectativas difíciles de conseguir. Este Plan se revisa al final de cada año con el mentor y juntos analizan cuál ha sido su evolución y posibles puntos de mejora”, finaliza Hidalgo.

En **Janssen-Cilag**, expone **Paula Patiño**, cuentan con múltiples herramientas para conocer el desempeño de los empleados además de sus motivaciones profesionales.

“Todos los empleados de la Compañía son evaluados anualmente. Estas sesiones no sólo sirven para realizar una revisión del cumplimiento de los objetivos establecidos el año anterior, sino para conocer las inquietudes profesionales de los empleados y en función de esto, intentar adaptar el plan de formación. En **Janssen-Cilag**

invertimos un gran esfuerzo en seleccionar a los mejores, con el firme propósito de que estas personas puedan desarrollarse dentro de nuestra Compañía y de esta manera contar con el talento más adecuado”.



Quién es QUIÉN

CORITEL. Es la compañía del Grupo Accenture especializada en ofrecer servicios de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones que desde su fundación en 1984, se ha consolidado como líder en el desarrollo de soluciones tecnológicas. Su plantilla en España supera los 4.500 profesionales.
www.coritel.es

DELOITTE. Firma líder de servicios profesionales en España. Este liderazgo permite a la firma aportar a todos sus clientes las soluciones necesarias para crecer de forma continuada, así como contribuir a su desarrollo de manera equilibrada, sostenible y sólida. Está presente en 140 países de todo el mundo.
www.deloitte.es
www.estufuturo.es

IBERDROLA. Compañía energética que centra su actividad en generación, transporte, distribución y comercialización de electricidad y gas natural. Con implantación en España y en numerosos países

de América y Europa, el Grupo Iberdrola tiene una plantilla global de 32.993 empleados, de los que 11.554 están en España.
www.iberdrola.es

JANSSEN-CILAG. Empresa farmacéutica basada en la investigación y perteneciente al grupo Johnson&Johnson, la multinacional del sector sanitario más diversificada y con mayor implantación que emplea a 122.000 personas en todo el mundo.
www.janssen-cilag.es

SANTANDER. Trabajar en Santander significa formar parte de una empresa líder y solidaria que reconoce y valora los logros, que ofrece proyección internacional y apoyo para equilibrar la vida laboral y personal, y que apuesta por la formación, el conocimiento y el desarrollo de sus profesionales. Cuenta con más de 170.000 en los más de 40 países en los que está presente.
www.bancosantander.es

PROMOCIÓN interna

Las empresas encuentran en la promoción interna un excelente mecanismo para asegurar el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

CORITEL. “Coritel apuesta por sus profesionales y el mejor ejemplo es que la práctica totalidad de las personas que constituyen nuestro Equipo Directivo han promocionado internamente desde posiciones junior. Nuestros profesionales pueden llegar tan lejos como ellos quieran y nuestra labor es facilitarles al máximo que puedan conseguirlo”, asegura **Almudena Hidalgo**.

En **Coritel** las promociones al siguiente nivel están establecidas a lo largo de la carrera profesional de manera que todos los profesionales conocen las posibilidades que tienen. “Además -apunta **Almudena Hidalgo**- si quieren moverse de posición dentro de otra área de la organización, cuentan con un Portal Interno donde existe la posibilidad de ver las posiciones abiertas en España o en cualquier otro lugar del mundo del **Grupo Accenture**”.

IBERDROLA. “Cuando surge cualquier necesidad dentro de la Compañía se publicita internamente, al objeto de que puedan optar a ellas los empleados para los que pueda representar una posibilidad de promoción, y no hablamos únicamente de promoción vertical, también hablamos de promoción horizontal”, puntualizan **Isidoro Torres y Marisol Busto de Iberdrola**.

“Todas las vacantes -añaden- se publican en el **Portal del Empleado**, en nuestra intranet (a excepción de los puestos directivos). Hasta el pasado año en cada país en los que estamos presentes, se publicaban ofertas referentes a su ámbito geográfico. En la actualidad, para el colectivo de Titulados Superiores, se ha ampliado el ámbito y se publican las vacantes en las diferentes Webs del grupo”.

JANSSEN-CILAG. “Para nosotros la promoción es la base angular de nuestras políticas de desarrollo. Pensamos, que éste es uno de nuestros fuertes, ya que el 100% de las posiciones intermedias, de management y de alta dirección se cubren con personas de la Compañía”, explica **Paula Patiño**.

“**Janssen-Cilag**, -continúa- es una Compañía con una política de “puertas

abiertas”, es decir, con un estilo de dirección que hace que la comunicación fluya sin encontrarse con barreras. Intentamos hacer de la comunicación entre las distintas áreas uno de nuestros mejores recursos y como tal, las nuevas oportunidades se publican en nuestra web de manera que todos los empleados tengan acceso a ellas y puedan mostrar su interés”.

Por último, aclara que “suele ser frecuente que las inquietudes profesionales de los empleados se hayan detectado con anterioridad, bien a través de la evaluación del desempeño o a través de una de nuestras herramientas internas como es Horizonte, que permite que cada empleado indique la trayectoria profesional que le gustaría seguir dentro de la Compañía”.

Muchas empresas ponen a disposición de sus profesionales el portal del empleado, donde publican todas las oportunidades profesionales que les ofrece la compañía



FORMACIÓN EN LAS GRANDES EMPRESAS

La herramienta más habitual que utilizan las empresas para potenciar el desarrollo profesional y personal de sus empleados es la formación. **Coritel**, por ejemplo, destina el 5% de su facturación anual a la formación de sus más de 4.000 profesionales.

Las materias y tipología de los cursos impartidos por las grandes empresas, bien con recursos internos o a través de contratación externa, comprende muy diversos ámbitos.

En **Iberdrola** la formación in company que se ofrece al empleado/a abarca diferentes Áreas de Conocimiento: Técnica Específica, Habilidades de Gestión, Idiomas, Prevención de Riesgos y Salud Laboral, etc., nos explican **Isidoro Torres** y **Marisol Busto**, de

las áreas de Selección y Formación de la compañía. En **Janssen-Cilag** todos los empleados tienen un mapa de formación asignado, teniendo en

cuenta sus necesidades y su trayectoria profesional. "Ofrecemos distintos tipos de formación en función de las necesidades, pero con el objetivo de cubrir todos los aspectos formativos posibles. Así, contamos con formación para las nuevas incorporaciones; en habilidades; ligada al puesto de trabajo; cursos específicos que surgen motivados por el cambio de función de los empleados; de producto

y, por supuesto, formación específica para cada una de las áreas. Estas últimas están orientadas a áreas técnicas sujetas a cambios legislativos, normativos o procedimentales", apunta **Paula Patiño**.

Las certificaciones constituyen una parte de la formación de **Coritel**.

"Nuestros profesionales pueden certificarse en cuatro áreas: planificación de aplicaciones, diseño



PROTAGONISTAS



Almudena Hidalgo. Coritel

"Nada más incorporarse a nuestra compañía todos los profesionales de Coritel cuentan con un Plan de Carrera. Además también tienen un mentor que vela por su integración en los equipos y realiza un seguimiento de su carrera profesional".



Juan Díez-Calleja. Deloitte

"A través de programas como el Global Development Program, los profesionales de Deloitte, que cumplan con determinadas condiciones, pueden optar a trabajar uno o dos años en alguna de la oficinas que la firma tiene en los 140 países en los que está presente".



Isidoro Torres. Iberdrola

"Se diseña, entre el empleado y su responsable, un Plan de Desarrollo Individual para cada profesional. Éste plan ofrece cuatro tipos de recursos: acciones en el puesto de trabajo, rutas de desarrollo, acciones formativas y recursos complementarios".



Paula Patiño. Janssen-Cilag

"No sólo los empleados pueden crecer a nivel país, sino que existen programas de desarrollo que conllevan el trabajar en una compañía del grupo en cualquier país del mundo. Somos una Compañía comprometida con el desarrollo de nuestros empleados".



José Luis Gómez Alciturri. Santander

"Se fomenta el desarrollo profesional y la movilidad internacional. Un buen ejemplo es el Programa Step (Santander Executive Training Programme), dirigido a profesionales de alto potencial de todo el grupo en todos los países".

de aplicaciones, prueba de aplicaciones y diseño de prueba de aplicaciones", señala **Almudena Hidalgo**.

"No obstante -apunta-, el programa estrella es el que posibilita certificarse por la universidad número uno del mundo en tecnología, el Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT) sin costes ni desplazamientos, y dentro del plan de formación anual".

Pero hay más. El plan de formación anual de **Coritel** cubre las necesidades de cada empleado en función de su experiencia y área de trabajo.

Nos explica la **responsable de Selección** de la compañía que "este plan se estructura en tres ámbitos. El primero es mejorar el nivel de idiomas, fundamentalmente el inglés. Después también se fomenta el desarrollo de habilidades y competencias profesionales. La tercera área es la adquisición y reciclaje de conocimientos de lenguajes y herramientas específicas para estar siempre a la vanguardia de la tecnología y sacar el máximo rendimiento de ella para nuestros clientes".

En **Deloitte**, destaca **Juan Díez Calleja**, "el

plan de formación está hecho a la medida de cada profesional, teniendo en cuenta sus necesidades de desarrollo de competencia y conocimientos técnicos, en función de la unidad de negocio en la que esté integrado. El plan de formación complementa la formación principal que es la que se recibe día a día, a través de la experiencia que se obtiene formando

parte de los equipos de trabajo".

El **Santander**, por su parte, entiende que la formación continua es clave para un desarrollo profesional de calidad. Así, ofrece formación innovadora, una fuerte inversión anual y un Centro Corporativo de Formación y Desarrollo de referencia internacional.

Claves de éxito

El éxito de las acciones formativas depende de una correcta planificación, seguimiento y capacidad de adaptación a cada persona y circunstancia.

En **Iberdrola** el proceso que se sigue es el siguiente: "En base a las necesidades formativas detectadas en los distintos negocios/áreas de la empresa, se realiza la Planificación anual. A continuación se programan las acciones formativas concretas. El paso siguiente es la ejecución del Plan (gestión e implantación), realizándose las diferentes acciones planificadas. Sobre cada una de ellas se obtiene una evaluación de los participantes (en ocasiones también de sus Responsables) en relación a la calidad y eficiencia de la formación recibida. Todo este proceso se sustenta en una aplicación informática, propia de **Iberdrola**, de gestión integrada de la formación", explican **Isidoro Torres** y **Marisol Busto**.


Paula Patiño, de **Janssen-Cilag**, nos describe el proceso que se sigue en la farmacéutica: "Una vez realizada la detección de necesidades, el Departamento de Formación elabora el plan de formación en el cual quedan establecidos los cursos, asistentes y demás aspectos a tener en cuenta durante el año. Si bien hay un planning previamente diseñado, esto no significa que no pueda haber modificaciones a lo largo del año, con el objetivo de poder ofrecer un mejor servicio a nuestro cliente interno. La flexibilidad y el enfoque al cliente son unas de nuestras máximas en este terreno".



¿Quieres saber más?

En el número anterior, empezamos a descubrir los perfiles que necesitaban incorporar las grandes empresas a sus plantillas. En este número 20 de la Revista Toma Nota abordamos las herramientas que emplean las grandes corporaciones para captar y retener el talento profesional. **Pero aquí no se acaba todo.** En próximas ediciones, nos adentraremos en temas tan interesantes como las **medidas de conciliación laboral y personal, la responsabilidad social corporativa o la política retributiva** en las grandes compañías.

¡No te pierdas el número 21 de TN!



No importa dónde empiezas,
sino hacia dónde vas.
Un típico día de oficina para
un profesional de alto rendimiento.

Únete a nosotros y encuentra una carrera que te motive y te ayude a avanzar. Trabaja en proyectos clave para los clientes de más prestigio y ayúdales a conseguir el alto rendimiento. Supérate y desarrolla tus habilidades y tu confianza. Trabaja junto con los mejores profesionales en todo el mundo para solucionar problemas y haz aquello que nunca antes se había hecho. Si esta es tu idea de un día típico en la oficina, Accenture es tu lugar de trabajo.

Tu primer empleo

Buscamos recién titulados y estudiantes de últimos cursos con buen nivel de inglés e interés por el mundo de la consultoría. Es imprescindible tener una Titulación Superior o ser estudiante de Ingenierías Superiores, Administración y Dirección de Empresas, Carreras Mixtas o Licenciados en Ciencias.

Programa de Becarios

Si eres estudiante de último curso te ofrecemos prácticas formativas y remuneradas, a tiempo parcial, a través de las cuales tendrás la oportunidad de trabajar en equipo participando en proyectos para las empresas líderes y en horario compatible con tu universidad.

Envíanos tu currículum

Visita incorporate-accenture.com/ofertas e introduce tu CV en la llamada "Accenture_Titulados sin Experiencia" o "Accenture_Becarios" indicando la referencia: RE-TN10

Visita incorporate-accenture.com

• Consultoría • Tecnología • Outsourcing


Alto rendimiento. Hecho realidad.